

## **Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos**

### **ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

### **CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO**

#### **7723 Instrucción del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo de 24 de agosto de 2020 sobre medidas para los trabajadores incluidos en expedientes de regulación temporal de empleo de fuerza mayor por “rebrote”**

Como bien sabemos, desde el 21 de junio, fecha del inicio del periodo de «nueva normalidad», se ha incrementado sustancialmente la movilidad de la población en comparación con el periodo previo, especialmente el concerniente al estado de alarma, debido al reinicio de la actividad económica en nuestro país, y concretamente, del sector turístico.

A pesar del mantenimiento de las medidas básicas de control de la transmisión, la movilidad de la población y el contacto entre personas han generado nuevas cadenas de transmisión del SARS-CoV-2 en la población, que han provocado la adopción de nuevas medidas restrictivas o de limitación.

En el ámbito laboral, el Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, en su Disposición adicional primera, establece “medidas de transición y acompañamiento que se han entendido necesarias para determinadas empresas y entidades que, por características geográficas o sectoriales, o ante situaciones extraordinarias, necesitan de una especial atención y protección”.

Precisamente, el apartado segundo de la citada disposición, contempla medidas para “las empresas y entidades que soliciten un expediente de regulación temporal de empleo ante la imposibilidad de desarrollar su actividad con motivo de la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención como consecuencia de un eventual agravamiento de la pandemia provocada por la COVID-19”.

En este sentido, el tenor literal de la Disposición adicional primera, apartado segundo, del Real Decreto Ley 24/2020, es el que sigue:

*“Las empresas y entidades que, a partir del 1 de julio de 2020, vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo, podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, de los porcentajes de exención previstos a continuación, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores:*

- a) El 80 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 30 de septiembre, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.*
- b) Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre”.*

Según lo dispuesto en el artículo 32.11 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, la CAIB tiene la función ejecutiva en materia de legislación laboral.

El artículo 2 del Decreto 21/2019, de 2 de agosto, de la Presidenta de las Illes Balears, por el cual se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la CAIB, establece que las competencias en materia de trabajo corresponden a la Consejería de Modelo Económico, Turismo y Trabajo, ejerciéndolas a través de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral.

El artículo 21.2 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, establece que tienen la consideración de instrucciones aquellas reglas internas dirigidas a establecer pautas o criterios de actuación por las cuales se regirán, en general, los órganos y las unidades administrativas dependientes, o aquellos que las tengan que aplicar por razón de la materia o de las tareas que desarrollen.

Por todo ello, y para reafirmar las medidas protectoras y de salvaguarda para los trabajadores incluidos en expedientes de regulación temporal de empleo de fuerza mayor por “rebrote”, se considera necesario dictar la siguiente,



## INSTRUCCIÓN

### 1. Supuesto habilitante.

Pueden solicitar la tramitación de un ERTE de fuerza mayor por “rebrote” las empresas y entidades que vean impedido el desarrollo de la actividad económica, en alguno, algunos o la totalidad de sus centros de trabajo, como consecuencia de la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención para evitar la propagación de la COVID-19.

a) Cualquier empresa afectada por el supuesto habilitante puede acogerse a la medida de ERTE de fuerza mayor por “rebrote”. Esto es, empresas con expedientes de regulación temporal de empleo vigentes (ya sean los previstos en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19, o en el Estatuto de los Trabajadores), empresas que hayan renunciado a los expedientes de regulación temporal de empleo que hubieren tramitado, o en su caso, empresas que no se hubieren acogido previamente a ningún tipo de medida de flexibilidad interna.

b) Es necesario que no exista prestación de actividad en los centros de trabajo afectados para que la empresa pueda acogerse a la medida contemplada en la Disposición adicional primera del Real Decreto Ley 24/2020. Todo ello, con independencia de si el impedimento deriva de una prohibición de actividad o de restricciones limitativas de la misma.

c) No existe concreción en la norma sobre la entidad de quién deben emanar las restricciones o medidas de contención que impidan el desarrollo de la actividad económica, así como en su caso, del contenido de las referidas medidas.

Con carácter ejemplificativo y sin ánimo de ser exhaustivos, se entiende que concurre el supuesto habilitante en los siguientes casos:

- Empresas que vean impedido el desarrollo de su actividad como consecuencia de las restricciones impuestas por el Govern de les Illes Balears. Entre otras, las afectadas por:

- Resolución de la consejera de Salud y Consumo de 13 de julio de 2020 por la que se modifican medidas concretas del Plan de Medidas Excepcionales de Prevención, Contención y Coordinación para Hacer Frente a la Crisis Sanitaria Ocasionada por la COVID-19, una vez superada la fase 3 del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de las Illes Balears de 19 de junio de 2020 (BOIB del 13 de julio);

- Resolución de la consejera de Salud y Consumo de 15 de julio de 2020 por la que se modifican medidas concretas del Plan de Medidas Excepcionales de Prevención, Contención y Coordinación para Hacer Frente a la Crisis Sanitaria Ocasionada por la COVID-19, una vez superada la fase 3 del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de las Illes Balears de 19 de junio de 2020 (BOIB del 15 de julio);

- Resolución de la consejera de Salud y Consumo de 18 de agosto de 2020 por la que se modifican medidas concretas del Plan de Medidas Excepcionales de Prevención, Contención y Coordinación para Hacer Frente a la Crisis Sanitaria Ocasionada por la COVID-19, una vez superada la fase 3 del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de las Illes Balears de 19 de junio de 2020 (BOIB del 18 de agosto).

- Como bien sabemos, el modelo económico de la comunidad autónoma de las Illes Balears tiene un predominante carácter terciario y está propulsado por las actividades turísticas, específicamente las de alojamiento hotelero y de oferta complementaria de bares y restauración.

Cabe recordar que el sector turístico desarrolla su actividad en un entorno económico globalizado, profundamente cambiante. En este sentido, pueden acogerse a los ERTE de fuerza mayor por “rebrote” las empresas del sector turístico y actividades accesorias que resulten o puedan resultar afectadas por la ausencia de demanda de actividad turística derivada de las decisiones adoptadas, entre otros, por la Unión Europea, autoridades gubernamentales de países emisores, mercados de la touroperación u operadores de conectividad aérea.

- Empresas que vean impedido el desarrollo de su actividad económica como consecuencia del aislamiento de los trabajadores y trabajadoras determinado por la autoridad sanitaria de la comunidad autónoma, de acuerdo con los procedimientos de detección, vigilancia y control de la COVID-19.

### 2. Tramitación.

a) Normativa aplicable: la Disposición adicional primera, apartado segundo, del Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio; el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores y preceptos concordantes del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.



b) Las empresas deberán realizar una nueva solicitud ante la autoridad laboral del Govern de les Illes Balears, es decir, la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral.

En tanto se habilite un procedimiento telemático de tramitación por parte de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, la solicitud deberá presentarse a través del Registro electrónico: <https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>

c) La autoridad laboral recabará con carácter preceptivo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Posteriormente, dictará resolución constatando la concurrencia de la causa de fuerza mayor por “rebrote”.

d) Otras consideraciones:

- Las empresas deberán afectar al expediente de regulación temporal de empleo a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados por las medidas de restricción o contención de la COVID-19.

Dentro de esa totalidad, deberán figurar, entre otros, los trabajadores y trabajadoras fijos ordinarios. Así como también aquellos trabajadores con contrato de trabajo fijo discontinuo en los términos de la Instrucción del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo sobre la inclusión de determinados colectivos de trabajadores fijos discontinuos del sector de hostelería y actividades accesorias en los expedientes de regulación temporal de empleo previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020, y sobre determinadas especialidades en la tramitación de estos expedientes (BOIB del 26 de marzo) y en la Instrucción del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo, de 22 de julio de 2020, sobre medidas de salvaguarda del empleo para los trabajadores fijos discontinuos incluidos en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) (BOIB del 23 de julio).

- Las empresas con expedientes de regulación temporal de empleo vigentes (bien del Real Decreto Ley 8/2020 o del Estatuto de los Trabajadores) pueden tramitar un ERTE de fuerza mayor por “rebrote” sin la necesidad de renunciar al ERTE inicial que hubieren tramitado. Así las cosas, una vez finalice el ERTE de fuerza mayor por “rebrote”, o se reinicie la actividad, la empresa podrá retornar al ERTE inicialmente tramitado si continúan concurriendo las causas que lo justificaron.
- Las empresas que tramiten un ERTE de fuerza mayor por “rebrote” deberán presentar una nueva solicitud colectiva de prestaciones ante el Servicio Público de Empleo Estatal, para generar derecho a las prestaciones extraordinarias referidas en el artículo 25 del Real Decreto Ley 8/2020 y el artículo 3.1 del Real Decreto Ley 24/2020.

### 3. Medidas extraordinarias a materia de Seguridad Social.

a) Las empresas que tramiten un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor por “rebrote” podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, de los siguientes porcentajes de exoneración en el pago de la aportación empresarial de las cuotas de Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta:

- El 80 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 30 de septiembre, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
- Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 60 %.

b) Las exoneraciones en el pago de cuotas de la Seguridad Social descritas en la letra anterior son compatibles con la bonificación del 50% aplicable respecto de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos, contemplada en la Disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo. El importe resultante de aplicar las exenciones y estas bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 por 100 de la cuota empresarial que hubiera correspondido ingresar.

c) En el caso de empresas que solicitaran un ERTE de fuerza mayor por “rebrote” estando vigente un ERTE de los previstos en el Real Decreto Ley 8/2020, una vez finalizada la vigencia del ERTE de fuerza mayor por “rebrote”, y hasta el 30 de septiembre de 2020, serán de aplicación las medidas reguladas en el artículo 4.1 del Real Decreto Ley 24/2020, esto es, las relativas a los ERTE de fuerza mayor parcial y ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

### 4. Otras consideraciones.

a) Para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias en materia de cotización a la Seguridad Social a partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 24/2020, el plazo de 6 meses del compromiso de mantenimiento del empleo empezará a computarse desde la entrada en vigor del referido Real Decreto Ley de 26 de junio.





b) Las causas alegadas por la empresa para tramitar un ERTE de fuerza mayor por “rebrote” no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

c) La suspensión de los contratos temporales, supone la interrupción del cómputo de la duración máxima de los mismos.

Palma, 24 de agosto de 2020

**El consejero de Modelo Económico, Turismo i Trabajo**

Iago Negueruela Vázquez

